



## AGENZIA REGIONALE PROTEZIONE AMBIENTALE DELLA CAMPANIA

### DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO N. 348 DEL 05/06/2019

#### OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2021. APPROVAZIONE.

L'anno duemiladiciannove, il giorno cinque del mese di giugno presso la sede dell'A.R.P.A.C..

#### IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

##### Premesso che

- l'art.57 del d.lgs n.165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni", prevede la costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- l'art. 48 del d.lgs n.198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede che le PP.AA. predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, stabilisce le linee guida da seguire per gli Stati membri con l'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne, nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori della stessa direttiva;
- la Direttiva del Ministero per le Riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 individua le misure per attuare parità e pari opportunità nella Pubblica Amministrazione;
- il d.lgs. n.150/2009, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", ha previsto, tra l'altro, l'inserimento di specifici obiettivi in materia di parità e pari opportunità nella programmazione delle Amministrazioni Pubbliche;
- il d.lgs. n.5/2010 ha dato attuazione alla direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- la Delibera CIVIT n.22/2011 ha dettato "Indicazioni relative allo sviluppo pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- con deliberazione n.145 del 30/03/2018 è stato costituito il primo Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) di ARPAC;



- come previsto nella citata direttiva e ripreso nel regolamento sul funzionamento del CUG di ARPAC, approvato con deliberazione n.232 del 31/05/2018, il CUG ha il compito di predisporre Piani di Azioni Positive a favore della comunità agenziale;
- in riferimento al citato Piano, il CUG svolge funzioni propositive e di monitoraggio e predispone annualmente una relazione di sintesi sullo stato di avanzamento delle attività previste nel Piano.

### **Dato atto che**

- con nota prot. n. 28607 del 14/05/2019 il CUG ha trasmesso al Commissario Straordinario la proposta del Piano delle Azioni Positive 2019–2021, approvata dal Comitato nella seduta del 30/04/2019;
- con nota prot. n. 28788 del 15/5/2019 la proposta di Piano è stata trasmessa alla Consigliera Regionale di Parità, ai fini dell’acquisizione del previsto parere;
- con nota prot. n. 28811 del 15/05/2019 la proposta di Piano è stata, altresì, trasmessa, per la doverosa condivisione, alle strutture interne, individuate specificamente nel medesimo Piano per l’attuazione delle singole azioni;
- la Consigliera di Parità della Regione Campania ha espresso il proprio parere positivo sulle azioni individuate nello schema di Piano con nota prot. n. 29618 del 17/05/2019.

**Atteso che** nella predisposizione della proposta di aggiornamento del Piano, il CUG si è soffermato, soprattutto, nello sviluppo di azioni realisticamente attuabili e ritenute più idonee a favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione o violenza morale o psichica nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori.

**Considerato che** il Piano delle Azioni Positive, a valenza triennale, rientra tra gli atti di alta amministrazione ed è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto lavorativo, che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi e i risultati attesi per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di non equità, conciliazione tra vita e lavoro, benessere organizzativo.

### **Ritenuto**

- di procedere ad approvare il “Piano delle Azioni Positive 2019-2021” proposto dal CUG (nota prot. n. 28607 del 14/05/2019) e che, allegato al presente provvedimento, ne forma parte integrante e sostanziale;
- di affidare la realizzazione delle azioni previste nel “Piano delle Azioni Positive 2019-2021” alle strutture ed agli organismi ivi indicati per ogni singola azione;
- che la scelta delle azioni da privilegiare nel triennio terrà conto delle politiche dell'Agenzia, delle disponibilità economiche e delle problematiche che eventualmente dovessero emergere



nell'attuazione delle azioni previste nel Piano che potranno essere, pertanto, modificate nel corso del triennio sulla base di cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potrebbero insorgere in fase di attuazione, anche con appositi provvedimenti.

**Atteso** che tutti gli atti richiamati nella presente deliberazione sono nella disponibilità del CUG.

### **Visti**

- la Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea (Nizza 2000);
- il decreto legislativo n.165/2001;
- il d.lgs n.198/2006;
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo;
- la Direttiva del Ministero per le Riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007;
- il d.lgs. n.150/2009;
- il d.lgs. n.5/2010;
- la Delibera CIVIT n. 22/2011;
- la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011;
- la deliberazione n.371/2012;
- la deliberazione n.415/2012;
- la deliberazione n.145/2018;
- la deliberazione n.232/2018;

**Vista** la deliberazione n. 630 del 24/12/2018 del Bilancio di previsione esercizio 2019 e del Bilancio Pluriennale 2019/2021.

Per tutto quanto sopra premesso e per le motivazioni che qui si intendono integralmente riportate e trascritte,

### **DELIBERA**

1. di approvare il “Piano delle Azioni Positive 2019-2021”, che, allegato al presente atto, ne forma parte integrante e sostanziale;



2. di considerare le azioni previste nel Piano parte integrante dei Piani di attività triennali e annuali dell'Agenzia;
3. di affidare la realizzazione delle azioni positive previste nel Piano alle strutture e agli organismi in esso specificati per ogni singola Azione;
4. di affidare al CUG il monitoraggio annuale dello stato di attuazione del Piano, i cui esiti saranno resi noti nella relazione di competenza;
5. di disporre la pubblicazione del Piano delle Azioni Positive 2019-2021 sul sito istituzionale dell'Agenzia, nella sezione Amministrazione Trasparente – “Atti Generali” nonché nella sezione dedicata al CUG - “Atti e Piani del CUG”;
6. di trasmettere il Piano alla Consigliera regionale di parità, al Nucleo di Valutazione dell'ARPAC, alle OO.SS., alla R.S.A., alla R.S.U. ed al RPTC.

Napoli, 05/06/2019

Il Commissario Straordinario  
Avv. Luigi Stefano SORVINO

**OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2021. APPROVAZIONE.**



## **DELIBERAZIONE N° 348 DEL 05/06/2019**

### **ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

Si dichiara che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo di questa Agenzia dal giorno 05/06/2019 e vi resterà per gg 15 (quindici) .

Napoli, **05/06/2019**

***Il Funzionario Incaricato***  
*Anna De Caprio / INFOCERT SPA*



**DELIBERAZIONE N° 348 DEL 05/06/2019**

**ATTESTAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'**

La presente Deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile per l'urgenza

Napoli data **05/06/2019**

Il Commissario Straordinario  
Avv. Luigi Stefano SORVINO

*Luigi Stefano Sorvino / INFOCERT SPA*

# PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2019 – 2021





## INDICE

### A. Presentazione del Piano

### B. Dati sul personale ARPAC

### C. Obiettivi ed azioni

- **Obiettivo 1:** Conoscenza e monitoraggio delle risorse umane all'interno dell'organizzazione anche in ottica di genere
- **Obiettivo 2:** Benessere organizzativo e *Welfare*
- **Obiettivo 3:** Cultura di genere, della parità, delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze
- **Obiettivo 4:** Prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

### D. Riepilogo della normativa in materia





## A. Presentazione del Piano

Il Piano di Azioni Positive (PAP) è previsto dall'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198), che impone l'obbligo di predisporlo a tutte le Pubbliche Amministrazioni, rendendolo noto a tutto il personale, ed attuarlo.

Con il termine "azione positiva" s'intende un'azione concreta finalizzata a favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne ed a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze sessuali, morali o psicologiche nel contesto lavorativo.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Pertanto, le azioni positive non sono solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno tra l'altro la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, di favorire l'inclusione lavorativa e sociale, le politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare e di formare una cultura della differenza di genere.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione: valorizzarle e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di benessere sociale.

Il Piano delle Azioni Positive dell'ARPAC, per il triennio 2019-2021, intende rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla presente gestione commissariale per dare attuazione agli obiettivi di cultura di genere, della parità, della valorizzazione delle differenze, prevenzione antidiscriminatoria e di ogni forma di violenza nel luogo di lavoro.

Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il Piano delle Azioni Positive è "a scorrimento" e, pertanto, ogni anno è aggiornato ed approvato per il triennio successivo.

Il CUG intende promuovere il proprio ruolo di attore e propulsore del cambiamento, svolgendo una funzione importante per la promozione di azioni positive e l'introduzione di strumenti di flessibilità lavorativa a supporto della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.



Il CUG ritiene prioritaria un'analisi del contesto lavorativo al fine di svolgere la sua funzione in modo più consapevole e proficuo. L'analisi dei dati sul personale e, in particolar modo, degli aspetti relativi alle fasce d'età è importante per promuovere e migliorare il benessere organizzativo, la conciliazione di vita/lavoro e per introdurre la cultura di *age management*.

Nella definizione del Ministero per le Pari Opportunità, la conciliazione è "*l'introduzione di sistemi che prendono in considerazione esigenze della famiglia quali congedi parentali, soluzioni per la cura di bambini e anziani, sviluppo di un contesto e di un'organizzazione del lavoro per agevolare la conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare*".

La finalità delle politiche per la conciliazione tende, pertanto, all'innovazione dei modelli sociali, economici e culturali per rendere compatibili la sfera lavorativa con quella familiare, così da migliorare la qualità della vita dei singoli.

In tale ottica il CUG intende promuovere la realizzazione di diverse tipologie di interventi che possono concretizzarsi in:

- *strumenti che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro* (es. part-time nelle sue diverse articolazioni; banche delle ore, flessibilità in entrata e uscita, etc.);
- *strumenti che migliorano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro* (congedi parentali, congedi di paternità, nidi aziendali, colonie estive etc.).

Il CUG ritiene, difatti, prioritario promuovere la cultura della conciliazione e stimolare un maggiore dialogo interno sulle politiche di conciliazione con l'Amministrazione, le rappresentanze sindacali e l'Organismo per l'Innovazione. Nella convinzione che occorra un'azione sinergica a sostegno della conciliazione, al fine di ricercare ed implementare soluzioni condivise innovative, tanto di tipo regolamentare che organizzativo, funzionali alla realizzazione di un contesto lavorativo tale da agevolare una migliore conciliazione, si ritiene essenziale condividere il valore di una flessibilità *family-friendly* come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'amministrazione.

Parallelamente al monitoraggio degli strumenti di conciliazione in essere, si prevede la sperimentazione di modalità di lavoro agile, coerentemente con le recenti normative ed in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento per colmare il *digital gap* tra i dipendenti. Una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia



nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.

La formazione e l'informazione giocano un ruolo cardine, sia per la conoscenza degli istituti che il contratto mette a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici per meglio conciliare i tempi di vita e di lavoro in ogni periodo della vita stessa, sia per fornire strumenti operativi per la gestione dei rapporti sul luogo di lavoro possibile fonte di malessere.

In questo contesto l'effettiva operatività del CUG può favorire condizioni di benessere lavorativo, funzionalizzate ad un virtuoso andamento di una organizzazione lavorativa.

Il presente Piano intende, altresì, perseguire quel processo culturale di lotta alle discriminazioni ed alle violenze in ambito lavorativo, attraverso una costante attività di sensibilizzazione, informazione e formazione, incentrata sulla cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze.

Le misure proposte, in sintesi, hanno lo scopo di:

- ◆ approfondire e promuovere la conoscenza dei dati organizzativi e gestionali agenziali, anche in ottica di genere ed impostarne il monitoraggio per il futuro;
- ◆ promuovere la cultura di genere;
- ◆ favorire, mediante la promozione di una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e lavorative;
- ◆ promuovere il *mainstreaming* di genere nelle politiche dell'Agenzia ovvero la segnalazione di atti e decisioni che potrebbero avere impatto sull'equità di genere.

Il Piano delle Azioni Positive 2019-2021 di ARPAC si articola in 4 obiettivi, declinati successivamente in azioni positive unitamente agli attori e alla tempistica stimata:

1. conoscenza e monitoraggio delle risorse umane all'interno dell'organizzazione anche in ottica di genere;
2. benessere organizzativo, *welfare*;
3. cultura di genere, della parità, delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze;
4. prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

L'ARPAC si impegna a garantire le risorse necessarie, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.



Il Piano triennale 2019-2021 sarà sottoposto al monitoraggio del CUG, che, ai sensi del Regolamento per il funzionamento del Comitato stesso, curerà la redazione di una relazione annuale nell'ambito della quale si procederà ad una valutazione dei risultati delle azioni positive individuate, cui seguirà la comunicazione e la diffusione sia internamente che esternamente all'Agenzia.

*I termini relativi a persone sono rispettosi dell'identità di genere, quelli che compaiono solo al maschile, si riferiscono indistintamente a uomini e donne.*



## B. Dati sul personale dell'ARPAC

Il personale dell'Agenzia in servizio al 31/12/2018 è composto da n. 75 dirigenti e n. 487 unità di personale non dirigente per un totale di 562 dipendenti, così ripartiti territorialmente.

<b>Personale in organico al 31 dicembre 2018. Classificazione del personale COMPARTO/DIRIGENZA per "MACROSTRUTTURA"</b>			
	<b>COMPARTO</b>	<b>DIRIGENZA</b>	<b>TOT</b>
<b>DG</b>	<b>61</b>	<b>10</b>	<b>71</b>
<b>DA</b>	<b>42</b>	<b>3</b>	<b>45</b>
<b>DT</b>	<b>52</b>	<b>7</b>	<b>59</b>
<b>UOC SICB</b>	<b>32</b>	<b>5</b>	<b>37</b>
<b>DPAV</b>	<b>37</b>	<b>6</b>	<b>43</b>
<b>DPBN</b>	<b>49</b>	<b>8</b>	<b>57</b>
<b>DPCE</b>	<b>42</b>	<b>9</b>	<b>51</b>
<b>DPNA</b>	<b>99</b>	<b>17</b>	<b>116</b>
<b>DPSA</b>	<b>73</b>	<b>10</b>	<b>83</b>
	<b>487</b>	<b>75</b>	<b>562</b>

La composizione del personale dell'Agenzia è per l'87% personale di comparto e per il 13% personale dirigenziale. Con riferimento alla dirigenza di vertice, si contano n. 8 unità così distribuite in relazione al genere:

- 1 uomo Commissario Straordinario



- 1 donna Direttore Tecnico
- 1 uomo Direttore Amministrativo
- 1 donna Direttore Provinciale.
- 4 uomini Direttori Provinciali

I Dirigenti di struttura complessa dell’Agenzia sono 12, di cui 7 uomini e 5 donne.

### Composizione del personale per genere

Il grafico che segue mostra una distribuzione per genere del personale dell’Agenzia in servizio al 31/12/2018, composto da n. **270** donne e da n. **292** uomini.

Classificazione del personale per "GENERE" e "MACROSTRUTTURA"						
	COMPARTO			DIRIGENZA		
	UOMINI	DONNE	TOT	UOMINI	DONNE	TOT
DG	33	28	61	5	5	10
DA	29	13	42	2	1	3
DT	33	51	84	6	6	12
DPAV	20	17	37	3	3	6
DPBN	26	23	49	2	6	8
DPCE	24	18	42	6	3	9
DPNA	54	45	99	6	11	17
DPSA	37	36	73	6	4	10
<b>TOTALE</b>	<b>256</b>	<b>231</b>	<b>487</b>	<b>36</b>	<b>39</b>	<b>75</b>



## Personale per fasce di età

La popolazione maschile si attesta prevalentemente nella fascia di età compresa tra 50 e 59 anni (n.131 uomini a fronte di n.92 donne), mentre per quella femminile risulta prevalente la fascia 40-49, (n.116 donne a fronte di n.88 uomini).

Tra gli *over 60*, gli uomini sono il doppio delle donne (n.64 uomini a fronte di n.32 donne), mentre nella fascia più giovane 30-39, c'è un sostanziale equilibrio.

Per quanto riguarda l'età anagrafica il 40% del personale dell'Agenzia è ricompreso nella fascia 50-59, il 36% è ricompreso nella fascia di età 40-49.

La fascia di età preponderante per il personale dirigente è quella 50-59 con 35 unità (15 uomini e 20 donne), nella fascia *over 60* vi sono 17 uomini e 14 donne, infine 5 donne e 4 uomini nella fascia 40-49.

**L'età media del personale è di 51 anni.**

La presente sezione sarà implementata con i dati ricavati dall'espletamento delle attività conoscitive di cui al seguente Obiettivo 1.



## C. Obiettivi ed azioni

### **OBIETTIVO 1**

#### **CONOSCENZA E MONITORAGGIO DELLE RISORSE UMANE ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE ANCHE IN OTTICA DI GENERE**

##### **Azione 1.1**

Effettuare, nel triennio di vigenza del Piano, indagini (attraverso questionari, incontri, ...) sul benessere organizzativo e su fenomeni di discriminazione e *mobbing*, e analisi di genere. In particolare, per il 2019, somministrazione del questionario sul benessere organizzativo, avente a riferimento il format ANAC e con particolare approfondimento sui temi di conciliazione vita-lavoro, ed analisi e presentazione dei dati.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e Gruppo Permanente Telelavoro, ALCO, COMU, GERI, UDAL

**Tempi: 2019**

##### **Azione 1.2**

Iniziativa formativa per i componenti del CUG in collaborazione con la rete CUG Ambiente, in particolare su temi quali rischio da stress lavoro-correlato e conciliazione lavoro-famiglia.

Destinatari: CUG

Strutture coinvolte: CUG e FORM, Rete CUG Ambiente, UDAL

Tempi: 2019-2020

##### **Azione 1.3**

Realizzare attività di rete e *benchmarking* condividendo azioni di buone pratiche nel SNPA al fine di costruire sistematici rapporti di collaborazione per pianificare obiettivi comuni, scambiare programmi e informazioni e collaborare alla realizzazione di percorsi formativi comuni per potenziare l'efficacia delle azioni intraprese sulle materie di competenza.

Destinatari: CUG

Strutture coinvolte: CUG e FORM, Rete CUG Ambiente





Tempi: 2019-2021

#### **Azione 1.4**

Creare sinergie con le figure istituzionali di riferimento, quali la Consigliera di Parità regionale, e favorire la partecipazione a iniziative ed eventi che promuovano la diffusione della cultura di parità e delle buone prassi in tema di lotta alle discriminazioni e di benessere.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e COMU, Consigliera di Parità regionale nonché altri organismi di parità presenti sul territorio.

Tempi: 2019-2021

#### **Azione 1.5**

Analisi di fattibilità per adottare il “bilancio di genere”, quale strumento privilegiato di analisi delle proprie scelte gestionali. Esso consente di promuovere la consapevolezza sull’impatto di genere delle decisioni di allocazione delle risorse; di contribuire a ridurre le diseguaglianze di genere attraverso una più equa distribuzione delle risorse finanziarie; di far emergere le esigenze dei lavoratori; di verificare la coerenza e l’efficacia della risposta dell’ARPAC in termini di programmi e servizi; di verificare il perseguimento delle pari opportunità da parte dell’Agenzia.

Destinatari: tutto il personale.

Strutture coinvolte: CUG e GERI, Strutture della Direzione Generale

Tempi: 2020-2021

#### **Azione 1.6**

Studio di fattibilità relativo a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa attraverso un'analisi del contesto interno per individuare gli ambiti in cui è possibile sperimentare il lavoro agile, *smart working*, la strumentazione tecnologica necessaria, le condizioni organizzative ed i processi di lavoro che rendono possibile l'introduzione di tali modalità di lavoro, nell’ottica del confronto con le *best practices* del SNPA, degli enti pubblici e delle imprese.



Destinatari: in fase di avvio, strutture organizzative con specificità di mansioni che si prestano alla sperimentazione, tenendo conto delle priorità imposte da comma 486 della l.145/2018 che modifica l'art.18 della l.87/2017).

Strutture coinvolte: CUG e Gruppo Permanente Telelavoro, GERI, SINF, UDAL

Tempi: 2019-2020

### **Azione 1.7**

Studio di fattibilità relativo alla promozione del *welfare* integrativo (art. 94 del CCNL 2016-2018), mediante la concessione di benefici di natura sociale in favore dei propri dipendenti.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e GERI

Tempi: 2019-2021

### **Azione 1.8**

Studio di fattibilità relativo alla promozione di convenzioni con asili nido, scuole materne e centri estivi vicini alle sedi di lavoro, una volta che ne sia stata recepita la necessità in esito all'indagine di cui all'Azione 1.1.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e GERI

Tempi: 2020

## **OBIETTIVO 2**

### **BENESSERE ORGANIZZATIVO E WELFARE**

#### **Azione 2.1**

Mettere a punto un piano di informazione e formazione riguardante i temi del benessere organizzativo e dello stress lavoro correlato.

Destinatari: tutto il personale.



Strutture coinvolte: CUG e COMU, FORM, GERI, UDAL, URP

Tempi: 2020-2021

### **Azione 2.2**

Adozione accordo sull'orario di lavoro.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e GERI

Tempi: 2019

### **Azione 2.3**

Regolamentazione dell'istituto delle "Ferie solidali" (art. 34 del CCNL 2016-2018)

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e GERI

Tempi: 2020

### **Azione 2.4**

Attuare, consolidare e arricchire gli attuali screening prevenzione (visite mammografiche, analisi prostata, melanoma, pap-test,...).

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e GERI, UDAL

Tempi: 2019-2021

### **Azione 2.5**

Programmare interventi di formazione rivolti a dirigenti e titolari di incarico di funzione sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo.

Destinatari: Dirigenti e titolari di incarico di funzione, CUG

Strutture coinvolte: CUG e FORM



Tempi: 2019-2021

### **Azione 2.6**

Aggiornamento della sezione sul sito *web* istituzionale dedicata al CUG. Approvazione logo identificativo del CUG. Redazione materiale informativo periodico *on line* relativo all'attività del CUG e implementazione di una rubrica mensile sul *magazine* istituzionale dell'Agenzia.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e COMU, SINF

Tempi: 2019-2021

### **Azione 2.7**

Predisposizione di momenti informativi per i Dirigenti dell'Agenzia volti alla diffusione della conoscenza dell'istituto del telelavoro.

Destinatari: tutto il personale dirigente

Strutture coinvolte: CUG e Gruppo Permanente Telelavoro, COMU

Tempi: 2019-2021

### **Azione 2.8**

Predisposizioni di momenti formativi per i Dirigenti dell'Agenzia volti alla conoscenza dello *smart-working*.

Destinatari: tutto il personale dirigente

Strutture coinvolte: CUG e Gruppo Permanente Telelavoro, FORM

Tempi: 2020-2021

### **Azione 2.9**

Puntuale informazione sulle opportunità già in essere per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, attraverso la predisposizione di materiale informativo (es. su tipi di permessi e di congedo per neo genitori o lavoratori



disabili, invalidi, lavoratori che assistono familiari con disabilità e disagio sociale, etc.) e/o newsletter periodica indirizzata a tutti i dipendenti.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e COMU, GERI

Tempi: 2019-2021

### **Azione 2.10**

Verifica e valutazione dell'omogenea applicazione degli istituti contrattuali nelle diverse sedi dell'Agenzia.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e GERI

Tempi: 2019-2021

### **Azione 2.11**

Promozione di procedure, modulistica, regolamenti e linee guida sull'applicazione degli istituti contrattuali (es. banca ore, diritto allo studio...).

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e GERI, SGQ

Tempi: 2019-2021

## **OBIETTIVO 3**

**CULTURA DI GENERE, DELLA PARITÀ, DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DELLA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE**

### **Azione 3.1**

Adeguamento al linguaggio di genere nei principali atti e documenti dell'Agenzia, nelle comunicazioni informali e nelle pagine *web*. Revisione della redazione dei modelli dei principali atti/documenti dell'Agenzia, utilizzando un linguaggio rispettoso dell'identità di genere. Raccomandazioni al fine di rispettare l'ottica di genere nella formulazione degli atti amministrativi e nelle varie forme di comunicazioni (note, *e-mail*, ecc.).



Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e COMU, GERI, SEGE

Tempi: 2019-2020

### **Azione 3.2**

Monitoraggio continuo dell'integrazione delle politiche agenziali sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della tutela contro ogni forma di violenza nell'ambiente di lavoro, nei Piani di attività e della *performance* dell'Agenzia.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG.

Tempi: 2019-2021

## **OBIETTIVO 4**

### **PREVENZIONE E CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA**

#### **Azione 4.1**

Promozione momenti di formazione–informazione della comunità agenziale sul codice di condotta

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e COMU, FORM

Tempi: 2020-2021

#### **Azione 4.2**

Promuovere attività di sensibilizzazione verso l'importanza dell'accoglienza e il rispetto della diversità nei diversi ambiti, attraverso l'informazione e/o la formazione del personale. Proposta opuscolo informativo.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e COMU, FORM

Tempi: 2020



### **Azione 4.3**

Studio delle modalità di attuazione di attività finalizzate all'aggiornamento del lavoratore, che rientra a seguito di un prolungato periodo di assenza, sulle evoluzioni della struttura di appartenenza. Proposta procedura tecnica da implementare nel SGQ.

Destinatari: tutto il personale

Strutture coinvolte: CUG e GERI, SGQ

Tempi: 2019-2020



## D. Riepilogo della normativa in materia

### ***Direttive e raccomandazioni comunitarie***

- Direttiva 75/117/CEE del Consiglio del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.
- Direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne.
- Direttiva 86/613/CEE del Consiglio dell'11 dicembre 1986, concernente l'applicazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità.
- Raccomandazione 87/567/CEE della Commissione del 24 novembre 1987, sulla formazione professionale delle donne.
- Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (e delle lavoratrici) 09 dicembre 1989: Nella Carta si afferma esplicitamente la necessità di adottare azioni destinate a sviluppare la parità tra uomo e donna e le misure che permettano di sviluppare più facilmente un equilibrio tra lavoro e famiglia.
- Risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.
- Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
- Dichiarazione del Consiglio del 19 dicembre 1991, relativa all'applicazione della Raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, compreso il Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali.
- Direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.





- Comunicazione della Commissione n. 336 del 17 luglio 1996, relativa al "Codice di condotta concernente l'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore".
- Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale.
- Direttiva 97/81/CEE del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.
- Risoluzione del Parlamento europeo del 12 giugno 1997, sulla Comunicazione della Commissione n. 336 del 17 luglio 1996, relativa al "Codice di condotta concernente l'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore".
- Consiglio Europeo Straordinario di Lisbona (23-24 marzo 2000): tra gli obiettivi che riguardano più direttamente la conciliazione sono da ricordare il raggiungimento del 30% di posti di asilo nido, percentuale riferita al numero delle nascite, e il favorire tutti gli aspetti della parità di opportunità, con riduzione della segregazione occupazionale e promozione della conciliazione.
- Risoluzione del Consiglio e dei Ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale riuniti in sede di consiglio del 29 giugno 2000, concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare.
- Il Consiglio e i Ministri europei dell'occupazione e della politica sociale emanano una risoluzione (risoluzione 218/2000) sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare.
- Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- Nel dicembre del 2000 è adottata la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (o Carta di Nizza) nella quale è riconosciuta la parità tra uomini e donne (art.23) ed il principio del riconoscimento del diritto al congedo genitoriale (art.33).
- Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.



- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (*road map*) 2006-2010 COM 2006/92/def: la tabella si compone di sei obiettivi da raggiungere nell'arco dei cinque anni, con la proposta anche di azioni per ognuno degli stessi: pari indipendenza economica per le donne e gli uomini; equilibrio tra attività professionale e vita privata; pari rappresentanza nel processo decisionale; sradicamento di tutte le forme di violenza fondate sul genere; eliminazione di tutti gli stereotipi sessisti; promozione della parità tra i generi nelle politiche esterne e di sviluppo.
- Direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010-07-06: tramite questa direttiva l'Unione Europea aumenta i mesi di congedo parentale e riconosce dopo il congedo diverse forme di adattamento e integrazione all'interno dell'azienda.
- *Roadmap 2015 New start to address the challenges of work-life balance faced by working families*
- Direttiva UE del 4 aprile 2019 **sul work-life balance**. La direttiva introduce misure che, coerentemente con la **Strategia europea per l'occupazione** prima ed **Europa 2020** poi, puntano a promuovere interventi che incidano sull'occupabilità dei soggetti, in particolare per quelli che hanno sulle spalle oneri di cura. Tra le misure introdotte spicca certamente il congedo di paternità di durata pari a dieci giorni, la non trasferibilità di due mesi di congedo parentale, i 5 giorni di congedo per la cura di anziani e non autosufficienti e la possibilità di soluzioni di lavoro flessibile per genitori con figli piccoli.

### **Principali norme nazionali**

- **Art.37** della Costituzione italiana.
- **Legge n.1204/1971**. Tale legge ha introdotto fondamentali disposizioni sulla tutela della maternità finalizzate a proteggere la salute della donna e a difenderla da possibili discriminazioni. Il primo scopo è stato perseguito mediante l'introduzione dell'astensione obbligatoria dal lavoro nel periodo antecedente e successivo al parto, dell'astensione facoltativa, dei riposi giornalieri retribuiti usufruibili nel primo anno di vita del bambino, del diritto per la madre di assentarsi per la malattia del bimbo sino a tre anni di età e, infine, del divieto di impiegare la donna in attività e lavori dannosi o faticosi durante la gestazione e sino a sette mesi dopo il parto. Il secondo scopo è stato perseguito attraverso il divieto di licenziamento per tutto il periodo di gravidanza e fino al termine dell'interdizione dal lavoro. Una riflessione critica su tale legge permette di sottolineare come l'unico destinatario fosse la madre lavoratrice: il padre lavoratore non è nemmeno menzionato, e in un certo senso, anche la tutela del minore sembra essere subordinata a quella della madre. Tale legge, infatti, non estendeva la tutela alle madri adottive, né a quelle che avessero ottenuto in



affidamento il bambino, con un'evidente limitazione del diritto del figlio non biologico ad avere un'adeguata assistenza.

- Con la **Legge n. 903/1977**, le madri naturali sono poste sullo stesso livello delle madri adottive e affidatarie, e anche ai padri è dato il diritto di assentarsi dal lavoro per l'accudimento della prole. In particolare l'art. 7 di tale legge ha riconosciuto al padre il diritto di effettuare assenze con lo stesso trattamento economico previsto dalla legge n.1.204 del 1971 per la donna: solo però in caso di affidamento esclusivo o rinuncia da parte della madre a esercitare il suo diritto all'astensione facoltativa.

- **Legge 125/1991**: si cerca di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in ambito lavorativo, anche mediante l'adozione di misure al fine di

rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità. Istituisce le figure di Consigliera di Parità Nazionale, Regionale e Provinciale attribuendo il compito di vigilare e perseguire le discriminazioni sul lavoro e promuovere le politiche di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. Inoltre ha stanziato fondi per incentivare formazione e strumenti per favorire occupazione femminile.

- **Legge n. 285/1997**, che prevede interventi a livello centrale e decentrato al fine di promuovere i diritti, la qualità della vita, lo sviluppo, la realizzazione individuale e la socializzazione dell'infanzia e dell'adolescenza, privilegiando l'ambiente a esse più confacente, vale a dire, la famiglia. Tale legge prevede, in particolare, la sperimentazione di servizi socio-educativi innovativi per la prima infanzia (per bimbi da 0 a 3 anni). Sono i primi passi importanti della conciliazione tra lavoro e famiglia relativamente alla cura dei minori in Italia.

- **Legge 53/2000**: attua la direttiva comunitaria del 1996 (96/34/CEE); presenta disposizioni per il

sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città. La legge istituisce i congedi parentali, l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di *handicap*, l'istituzione di misure a sostegno della flessibilità di orario e di norme che dispongono il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città, richiamando gli enti locali ad esercitare funzioni essenziali per il bilanciamento dei tempi e la qualità della vita delle persone e delle famiglie. Infine in ambito aziendale si mobilitano le aziende e parti sociali orientandole alla sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro. Tale legge registra un passo deciso verso la ridefinizione dei ruoli, riconoscendo il diritto soggettivo ai congedi parentali anche agli uomini, rafforzando inoltre la promozione della paternità e riconoscendo dunque formalmente la rilevanza del ruolo familiare di entrambi i genitori. Il lavoratore padre ha diritto autonomo di astensione dal lavoro per attività di cura o assistenza alla prole: tale diritto non è più sussidiario o derivato rispetto alla lavoratrice madre. Confluita nel decreto legislativo n. 151 del 2001.

- **D.lgs. n.151 del 26 marzo 2001**, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".



- **Direttiva della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica - del 24 marzo 2004** recante “Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni” (c.d. “**direttiva benessere**”).
- **D.lgs. n.198/2006** Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.
- **Direttiva 23 maggio 2007** “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne” attuazione dell’art. 19 della Direttiva 2006/54/CE: si prevede l’eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, basate su sesso, matrimonio, maternità o domanda di fruizione dei congedi parentali o per malattia del figlio, l’adozione di Piani Triennali di Azioni Positive per favorire l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, l’incentivazione ad attuare contratti e normative che agevolino la flessibilità oraria a la diffusione del telelavoro, e favoriscano il reinserimento e l’accesso alla formazione e alla carriera del personale rientrato da lunga assenza, l’istituzione di comitati di pari Opportunità come strumenti di attuazione dell’istituto contrattuale, concepiti come organismi paritetici di confronto e promozione di iniziative. La direttiva prevede infine la redazione, da parte di tutte le pubbliche amministrazioni un relazione annuale di sintesi delle azioni effettuate nell’anno precedente e di quelle previste per l’anno in corso.
- **Legge n.133/2008**, non esiste più un diritto ma la mera facoltà di avanzare la domanda di riduzione di orario, il cui accoglimento è subordinato all’assenso del dirigente dell’ufficio, che può negarlo se sussistono apprezzabili ragioni organizzative dell’art. 9 della legge n. 53, realizzata nel 2009 pur contenendo disposizioni condivisibili, come quelle che includono il part-time reversibile tra le misure finalizzate alla flessibilità per la conciliazione (le pubbliche amministrazioni sono destinatarie dei finanziamenti ai progetti solo in modo residuale rispetto alle imprese private).
- **Legge 69/2009 “Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile” - articolo 38** : In particolare, sono state introdotte modifiche in merito a: nomenclatura delle azioni progettuali; soggetti proponenti; condizioni di accesso alle misure previste da parte dei destinatari finali delle stesse; introduzione di sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e/o dei risultati; estensione delle tipologie di azione volte a favorire il reinserimento di lavoratrici e lavoratori dopo un periodo di congedo; introduzione di servizi innovativi e reti territoriali; possibilità per i soggetti autonomi di finanziare una collaborazione. Tali modifiche ampliano sostanzialmente la platea dei destinatari e le tipologie di azioni ammissibili.
- **D.Lgs. n.150/2009** che ha obbligato le amministrazioni ed i dirigenti, nel piano della performance, ad essere anche valutati sull’attuazione dei principi di parità e pari opportunità.
- **D. Lgs. n. 5/2010**, in attuazione dell’adozione della direttiva 2006/54/CE, relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.



- **Legge n.183/2010 -art. 21**, con il quale vengono istituiti i comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che hanno sostituito, unificandone le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione

collettiva.

- **D.Lgs. n.54/2010** Attuazione della Direttiva 2006/54/CE: Il testo di recepimento ha inasprito ogni tipo di sanzione nei confronti delle discriminazioni dirette, indirette e occulte in particolare nei confronti delle donne. Per quanto concerne la conciliazione tra tempi di lavoro e di famiglia, ha aggiunto alle competenze del Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici anche quella di provvedere alla promozione di azioni positive, alla rimozione degli ostacoli che limitino l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, allo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, alla più ampia diffusione del part-time e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale.

- **Avviso comune per "Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglie e lavoro" del 7 marzo 2011**: Nell'intesa si sottolinea l'importanza di una modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa, e si concorda che è anche attraverso la pratica della contrattazione di secondo livello che può essere assicurata nel modo migliore la distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, in risposta alle esigenze dei mercati, adeguando - nel rispetto della normativa di legge - la durata media e massima degli orari alle esigenze produttive, conciliandole con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone. C'è poi l'impegno a valorizzare, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità *family friendly* e di conciliazione esistenti. A tal fine è stato attivato un tavolo tecnico per verificare la possibilità di adottare le buone pratiche di conciliazione da sostenere e diffondere in sede di contrattazione, che dovrà concludere i suoi lavori entro 90 giorni. Entro un anno dalla conclusione dei lavori del tavolo tecnico le parti sociali si impegnano a una verifica sulla diffusione di queste buone pratiche.

- **Decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013** "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", che all'art.13, comma 5, indica che il dirigente *"cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali"*.

- **Piano Italia 2020** - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro



- **Legge n.124/2015 – art.14** prevede che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile) che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'adozione delle predette misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi indicati costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Inoltre, anche alla luce della riorganizzazione della pubblica amministrazione e delle esigenze di contenimento dei costi delle strutture pubbliche, le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare possono incrementare la produttività individuale e organizzativa. Le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad adeguare i propri sistemi di misurazione e valutazione della performance, per verificare l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.
- **Legge n.81/2017**, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".
- **Direttiva n.3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri**: Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- **CCNL Comparto Sanità 2016 - 2018**
- **Legge n.145/2018**, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021" prevede il cd. "Pacchetto famiglia": all'art.1, comma 278, ha prorogato per il **2019** l'astensione obbligatoria per i **lavoratori padri**, prevedendo **5 giorni di congedo** continuativi, da fruirsi entro i primi cinque mesi di vita del bambino (o di adozione/affidamento); al comma **485**) modifica l'art. 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, inserendo il comma « *1.1. In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro* »; al comma **486** modifica l'art.18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, inserendo il comma « *3-bis. I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile*



*sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della l.n.104 del 5 febbraio 1992».*